

**PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM
PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU
DI PT. TIGA SERANGKAI PUSTAKA MANDIRI
SURAKARTA**



**Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Hukum Dalam Ilmu Hukum pada
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh :

UMARUDIN
C 100040062

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.¹ Apabila dalam pergaulan hidup terjadi peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, maka timbullah suatu perjanjian. Demikian juga di bidang pekerjaan, orang melakukan pekerjaan sehingga berakhir adanya perikatan. Jadi dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari perjanjian tertulis tersebut timbullah semua hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut perikatan.

Perjanjian berarti menerbitkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya sehingga perjanjian adalah sumber perikatan di samping sumber-sumber yang lain. Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan, karena dua orang atau lebih itu sepakat untuk melakukan sesuatu. Suatu perikatan adalah suatu hubungan antara dua orang atau lebih dimana pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan, demikian juga sebaliknya.²

1 Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Hal. 40.

2 Subekti, 1997. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditia Bakti. Hal. 1.

Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama, para pihak yang terikat dalam perjanjian dapat melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Pasal 1365 KUHPerdara menyebutkan bahwa *“Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewujudkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”*

Demikian pula dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahannya jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.³

Kedudukan yang tidak seimbang ternyata membawa konsekuensi. Pada perjanjian untuk waktu tertentu, kedudukan majikan dan karyawan tidak pernah seimbang. Adakalanya majikan lebih kuat daripada karyawan sehingga karyawan dalam kategori golongan lemah. Sebaliknya apabila karyawan mempunyai dedikasi dan profesional dalam bidangnya maka akan lebih kuat di banding majikan dalam hal pengupahan.

3 G. Kartasapoetra, dkk., 1985. Pokok-pokok Hukum Perburuhan. Bandung: Armico. Hal. 73.

Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Jadi, sudah semestinya bila hukum yang mengatur perjanjian untuk waktu tertentu memberikan rasa keadilan kepada para pihak. Dalam hubungan ini, maka isi atau klausul-klausul perjanjian untuk waktu tertentu antara majikan dengan karyawan tidak dapat didasarkan hanya kepada asas kebebasan berkontrak saja. Menyerahkan perbuatan perjanjian untuk waktu tertentu kepada mekanisme asas kebebasan berkontrak semata-mata, hanya akan menciptakan ketidakseimbangan dan ketidakselarasan hubungan antara majikan dan buruh/karyawan. Kiranya perlu ada pembatasan-pembatasan yang dilakukan negara terhadap asas kebebasan berkontrak.

Kebebasan berkontrak adalah refleksi dari perkembangan paham pasar bebas yang dipelopori oleh Adam Smith dengan teori ekonomi klasiknya mendasarkan pemikirannya pada ajaran hukum alam. Hal yang sama menjadi dasar pemikiran Jeremy Bentham yang dikenal dengan *utilitarianism*. *Utilitarianism* dan teori ekonomi klasik *laissez faire* dianggap saling melengkapi dan sama-sama menghidupkan pemikiran liberal modernisilis. ⁴

Perkembangan kebebasan berkontrak dapat mendatangkan ketidakadilan karena prinsip ini hanya dapat mencapai tujuannya, yaitu mendatangkan kesejahteraan seoptimal mungkin, bila para pihak memiliki *bargaining power* yang seimbang. Dalam kenyataan hal tersebut sering tidak terjadi demikian sehingga negara menganggap perlu campur tangan untuk melindungi pihak yang lemah. Dalam perkembangannya, kebebasan

4 P.S. Atiyah.1979. *Hukum Kontrak*. Jakarta: Institut Bankir Indonesia, halaman 324

berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

Keadaan tersebut di atas bisa berlaku dalam hubungan perjanjian antara majikan dengan buruh yang kemudian menimbulkan hal-hal yang negatif dalam arti pihak yang mempunyai *bargaining position* yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah, dan pihak yang kuat mendapat keuntungan dari tindakannya tersebut. Azas kebebasan berkontrak ini terkandung dalam Pasal 1338 ayat 1 KUHPerdata yang berbunyi: “*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*”. Dengan menekankan pada perkataan “semua”, maka Pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi tentang apa saja dan diperoleh pula membuat undang-undang sendiri, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Lebih tegasnya para pihak yang membuat perjanjian dapat menciptakan suatu ketentuan sendiri untuk kepentingan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Misal negara dapat saja mengatur dengan melarang klausul-klausul dalam suatu kontrak yang dapat berakibat buruk atau merugikan kepentingan

masyarakat sebab tidak ada kebebasan berkontrak yang mutlak. Asas kebebasan berkontrak diakui oleh KUHPerdara, sehingga penentuan mengenai klausul-klausul yang dilarang atau yang diwajibkan dituangkan dalam bentuk undang-undang. Namun didasari atau tidak bahwa untuk mengeluarkan undang-undang akan memerlukan waktu yang cukup lama.

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan berimbas terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk: (1) membuat atau tidak membuat perjanjian; (2) mengadakan perjanjian dengan siapa pun; (3) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya; dan (4) menentukan bentuknya perjanjian yaitu tertulis atau lisan.

Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai *bargaining position* yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki *bargaining position* lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri. Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta dalam usahanya tidak terlepas dari kerjasama dengan perusahaan lain atau pihak lain yang mendukung kelancaran dan kemajuan usahanya. Di samping itu perusahaan juga memperkerjakan karyawan-karyawan yang jumlah cukup banyak. Dengan demikian dalam usaha tersebut timbul suatu perjanjian-perjanjian demi kemajuan dan perkembangan perusahaan sehingga mengikatkan diri sesuai dengan isi perjanjian kerja tersebut. Masing-masing pihak yaitu perusahaan dan para karyawan mempunyai hak dan kewajiban tertentu yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Salah satu bentuk perjanjiannya adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maksudnya adalah jangka waktu yang telah ditentukan lebih dahulu, yang digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai. Jadi pada kerja yang tidak ditentukan waktunya dikaitkan dengan lamanya pekerjaan selesai. Apabila pekerjaan selesai, jangka waktu kerja sama dengan jumlah waktu menyiapkan kerja. Makna jangka waktu bisa dihubungkan tujuan penyelesaian pekerjaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu macamnya ada tiga, yaitu:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja tertulis untuk 1 (satu) tahun sebagainya atau sampai proyek tersebut selesai.
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya menurut Undang-undang, misalnya jika majikan mempekerjakan tenaga asing dalam perjanjian kerja tertulis untuk sekian tahun dan sebagainya menurut izin yang diberikan oleh Menaker atas dasar Undang-undang.
- c. Perjanjian untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan, misalnya di perkebunan terdapat buruh pemetik kopi, jangka waktu perjanjian ditentukan oleh musim kopi.

Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain.

PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta dalam usahanya tidak terlepas dari kerjasama dengan perusahaan lain atau pihak lain yang mendukung kelancaran dan kemajuan usahanya.

Di samping itu perusahaan juga memperkerjakan karyawan-karyawan yang jumlah cukup banyak. Dengan demikian dalam usaha tersebut timbul suatu perjanjian-perjanjian demi kemajuan dan perkembangan perusahaan sehingga mengikatkan diri sesuai dengan isi perjanjian kerja tersebut. Masing-

masing pihak yaitu perusahaan dan para karyawan mempunyai hak dan kewajiban tertentu yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Salah satu bentuk perjanjiannya adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maksudnya adalah jangka waktu yang telah ditentukan lebih dahulu, yang digantungkan pada jangka waktu sampai pekerjaan selesai. Jadi pada kerja yang tidak ditentukan waktunya dikaitkan dengan lamanya pekerjaan selesai. Apabila pekerjaan selesai, jangka waktu kerja sama dengan jumlah waktu menyiapkan kerja. Makna jangka waktu bisa dihubungkan tujuan penyelesaian pekerjaan. Kesepakatan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja yang lazim disebut kesepakatan, bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian.

Sehubungan dengan uraian di atas untuk lebih mengetahui secara nyata dan lebih mendalam maka penelitian ini berjudul: **“Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan batasan masalah di atas, penulis akan mengangkat tiga permasalahan guna dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara buruh dan majikan di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta?
2. Apa alasan majikan mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja?
3. Bagaimana perbandingan perjanjian kerja penuh dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu?

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. Tiga Serangkai Surakarta.
2. Untuk mendeskripsikan alasan majikan mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
3. Untuk membandingkan perjanjian kerja penuh dengan perjanjian kerja dengan waktu tertentu,

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, diharapkan dapat:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu hukum khususnya hukum perdata tentang penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran kepada pembaca mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
- b. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan pada institusi atau perusahaan yang bersangkutan sehingga dapat meningkatkan kemajuan dan perkembangan zaman yang semakin kompleks tersebut.

E. Metode Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi ini, maka metode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini mengungkap tentang penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu merupakan penelitian yang spesifikasinya yuridis sosiologis. Dikatakan yuridis sosiologis karena mengikuti pola penelitian ilmu-ilmu sosial.⁵ Penelitian ini meneliti tentang kesesuaian putusan perundang-undangan yang berlaku tersebut dalam kehidupan sosial di masyarakat secara empirik. Orientasi

5 Bambang Sunggono, 1998, "*Metodologi Penelitian Hukum*", Jakarta: Rajawali Press, Hal. 71

pengkajiannya menitikberatkan pada aspek perlakuan norma-norma yakni perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara majikan dan buruh dengan sistem pemberian upah serta alasan majikan mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta karena ada data-data pendukung yang ada di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif, karena dalam penelitian ini bermaksud untuk mendeskripsikan atau menggambarkan dan memaparkan mengenai penerapan asas kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Penelitian deskriptif yakni penelitian yang tata kerjanya memberikan data seteliti mungkin tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas manusia, sifat-sifat, karya manusia, keadaan, dan gejala-gejala lainnya.⁶

4. Sumber Data

a. Sumber Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berasal dari sumber data sekunder yaitu yang berasal dari bahan-bahan pustaka, baik yang

⁶ Soerjono Soekanto, 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. Hal. 43

meliputi dokumen-dokumen tertulis yang berupa akad-akad yang digunakan dalam perjanjian kerja antara karyawan/buruh dengan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.

b. Data Primer

Data yang berupa keterangan-keterangan yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui obyek yang diteliti.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka

Yaitu suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari data-data sekunder yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Yaitu suatu metode pengumpulan data primer yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan karyawan untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dan juga dengan pihak PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta.

6. Metode Analisis Data

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan data normative kualitatif karena penelitian ini bertitik tolak dari norma hukum positif. Caranya dengan mengolah data mentah yang diperoleh lalu mengklasifikasikannya, kemudian dilakukan proses editing data, lalu membahasnya berdasarkan penafsiran yang dilakukan dengan cara

mendiskusikan data yang diperoleh dengan hukum positif dengan masalah yang dikaji dan atau diteliti untuk kemudian ditarik kesimpulan akhir secara deduktif.

F. Sistematika Skripsi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang arah dan tujuan penulisan skripsi ini, maka secara garis besar dapat digambarkan sistematika skripsi ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Perumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Metode Penelitian
- F. Sistematika Skripsi

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Tenaga Kerja
 - 1. Pengertian Tenaga Kerja
 - 2. Dasar-dasar Kontrak Kerja
 - 3. Hubungan Antara Para Pihak dalam Kontrak Kerja
 - 4. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Kontrak Kerja
 - 5. Tanggung Jawab Apabila Salah Satu Pihak Tidak Memenuhi Kontrak Kerja

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian
2. Macam-macam perjanjian
3. Subjek dan Objek Perjanjian
4. Syarat Syahnya Perjanjian
5. Azas-azas dalam Hukum Perjanjian
6. Hapusnya Perjanjian

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja
2. Macam-Macam Perjanjian
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
 - a. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
 - b. Pengaturan Perjanjian Waktu Tertentu Dalam KUHPerdara
 - c. Pengaturan Perjanjian Waktu Tertentu Dalam Undang-Undang Tenaga Kerja

D. Tinjauan Umum Tentang Asas Kebebasan Berkontrak

1. Pengertian Asas Kebebasan Berkontrak
2. Sumber-sumber Hukum Perancangan Kontrak
3. Prinsip-prinsip dalam Perancangan Kontrak
4. Pengakhiran Kontrak

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian
- B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Buruh dengan Sistem Pemberian Upah di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta
- C. Alasan Majikan Mengikat buruhnya dengan perjanjian kerja waktu tertentu
- D. Perbandingan perjanjian kerja penuh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan
- B. Saran-saran

DAFTAR PUSTAKA